



## Employé en tant que remplaçant depuis 21 mois.

Par **Soren**, le **13/11/2010** à **15:30**

Bonjour,

Je suis employé dans un hôtel depuis 1 an et 9 mois en qualité de remplaçant d'abord de manière ponctuelle (absence de l'employé que je remplace) ensuite durant une année (mise en disponibilité de l'employé en question). Je n'ai signé aucun contrat, j'ai pu juste obtenir des attestations mentionnant que je ferais d'une manière "régulière" des remplacements. Le collègue que je remplace jusqu'au 31 décembre de cette année vient de mettre fin à son contrat. J'aimerais savoir si je suis prioritaire pour obtenir ce poste (en cdd ou en cdi). Et si non, suis-je en mesure de contester une éventuelle décision de prendre quelqu'un d'autre à ce poste au vu que je n'ai signé aucun contrat.

Merci par avance.

Par **DSO**, le **13/11/2010** à **16:29**

Bonsoir,

Si vous n'avez signé aucun contrat de travail, vous êtes automatiquement en CDI.

Cdt,  
DSO

Par **Soren**, le **13/11/2010** à **16:33**

Merci pour votre réponse !

Serait-il possible cependant de m'indiquer un article du code du travail concernant mon cas ?

Merci encore.

Par **DSO**, le **13/11/2010** à **17:13**

Voici les principaux articles:

Article L1245-1

- Est réputé à durée indéterminée, tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242 1 à L. 1242 4, L. 1242 6 à L. 1242 8, L. 1242 12, alinéa premier, L. 1243 11, alinéa premier, L. 1243 13, L. 1244 3 et L. 1244 4.

Article L1242-12

- Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. [s]**A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.** [/s]Il comporte notamment :

1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'Article L1242 2;

2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'Article L4154 2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'Article L1242 3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

5° L'intitulé de la convention collective applicable ;

6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Cordialement,  
DSO

Par **Soren**, le **13/11/2010** à **17:19**

Merci encore !

Bien Cordialement.

Par **Cornil**, le **13/11/2010 à 17:20**

Félicitations à DSO pour cette réponse PARFAITE (références, etc.) !  
Ne reste à "soren" que de faire valoir ses droits par LRAR auprès de l'employeur (si pas de suite favorable, prud'hommes!)

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Ne répond plus du coup activement sur ce forum (vu les insutes non supprimées par l'administrateur et les abus de certains "superviseurs "modifiant ou supprimant mes messages) ,et surtout avec la mention "membre du club" , qui lui a été imposée, mais uniquement surdes réponses lui paraissant trop erronées ou incomplètes. Fait parfois exception pour les collègues( Syntec) ou questions urgentes, ou félicitations aux autres répondeurs, comme ici.